PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2027 e 2027-2029

approvato dal Consiglio Direttivo con delibera del 30 ottobre 2026

Indice

Premessa

1. Analisi del contesto istituzionale ……..…….. 5

2. Organizzazione dell'Ente ……..……..…… 6

3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2027-2029 ……..…….. 9

4. L'analisi delle risorse umane disponibili ……..…… 11

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2027-2029 ……..……. 11

6. L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria ……..……. 12

7. Strategie per la formazione del personale ….……. 15

8. Vincoli normativi e finanziari ……..…… 16

Premessa

Il presente Piano dei fabbisogni di personale dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo relativo al periodo 2027-2029 viene adottato in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, e alle linee di indirizzo per la predisposizione di tale documento approvate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022.

Le modifiche introdotte dal citato D. Lgs. n. 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

In particolare il D. Lgs. n. 75/2017, nell'innovare l'art. 6 comma 2 del decreto legislativo del D.Lgs. n. 165/2001, richiama il principio di ottimizzazione nell'impiego delle risorse pubbliche disponibili per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei servizi alla collettività, attraverso il piano triennale del fabbisogno che deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

La definizione di "fabbisogno" che supera quindi il criterio statico della pianta organica e implica un'analisi quali-quantitativa delle necessità delle amministrazioni, punta alle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) diventa lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa e strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, mentre la dotazione organica rimane come valore finanziario che funge da tetto per il piano triennale.

Essa infatti, nel rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, che non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica, individua "la dotazione" di spesa potenziale massima, nel cui alveo sonno ovviamente ricomprese le proiezioni del fabbisogno.

In sede di definizione del piano si è altresì tenuto conto delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" adottate, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022.

Il sopra citato articolo 6-ter è stato di recente modificato dall'articolo 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato dell'articolo 6-ter prevede che con decreti di natura non regolamentare sono definite, "nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per

orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti."

Rispetto alle precedenti linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018, il nuovo testo aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando - invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Il CCNL nel comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, siglato il 9 maggio 2022, inaugura il nuovo sistema di classificazione del personale di ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici e dà concreta attuazione alla milestone del PNRR relativa alla riforma del lavoro pubblico.

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione disciplinato dal contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di "famiglie professionali", definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune.

L'individuazione delle famiglie professionali è rilevante ai fini dell'inquadramento giuridico del personale e dell'esigibilità delle mansioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001. Nel contratto individuale occorre infatti indicare, oltre all'area di appartenenza, anche la specifica famiglia professionale attribuita.

Nel contratto delle Funzioni centrali le famiglie professionali e le relative competenze professionali sono definite in sede di contrattazione integrativa, tuttavia si evidenzia che all'interno dell'Automobile Club Ascoli – Fermo tale aspetto ha un rilievo marginale vista la propria struttura organizzativa semplice.

Con riferimento all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, si rammenta che, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, esso è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo.

1. Analisi del contesto istituzionale

L'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo è un Ente pubblico non economico a base associativa ricompreso tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70 che opera nelle provincie di Ascoli Piceno - Fermo con un proprio patrimonio ed autonomia giuridica ed organizzativa nei limiti previsti dallo Statuto dell'Automobile Club d'Italia. È un Ente confederato dell'ACI, la Federazione nazionale che associa attualmente 98 Automobile Club provinciali e locali.

In quanto non beneficia di contributi strutturali di funzionamento a carico della finanza pubblica, l'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo non è ricompreso tra le amministrazioni pubbliche incluse nell'elenco annualmente redatto dall'ISTAT ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni; le risultanze dei bilanci dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo non concorrono quindi al perseguimento degli obiettivi nazionali di finanza pubblica e ai risultati del conto consolidato della pubblica amministrazione.

L'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo è una realtà concreta al fianco di cittadini ed automobilisti. Sempre al passo con le esigenze contemporanee, l'AC dedica il proprio impegno alle tematiche della mobilità e fornisce ai propri Soci ed all'utenza una vasta gamma di opportunità e servizi.

La mission dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo è quella di presidiare i molteplici versanti della mobilità e di diffondere una nuova cultura dell'automobile, rappresentando e tutelando gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale promuove e favorisce lo sviluppo.

L'impegno istituzionale primario è quello di rispondere, con continuità e con capacità di innovazione, alle esigenze e ai problemi del mondo automobilistico – in tutte le sue forme e sfaccettature: ambientali, sociali ed economiche – fornendo tutela, esperienza e professionalità ai cittadini nella difesa del diritto alla mobilità, una mobilità nuova che esalti le responsabilità di ciascuno e che spinga verso atteggiamenti etici e sostenibili del muoversi, a beneficio della società presente e futura.

Si tratta di una funzione coerente con l'assetto istituzionale di tipo federativo e con la qualificazione giuridica dell'AC quale Ente pubblico non economico che si svolge attraverso il presidio di molteplici ambiti.

In coerenza con la sua natura di Pubblica Amministrazione, l'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo gestisce una serie di rilevanti servizi pubblici a favore dei cittadini e delle Amministrazioni quali: assistenza sulle pratiche automobilistiche, i servizi di riscossione di tasse automobilistiche ed altri tributi, servizi accessori di assistenza all'utenza in materia di tasse automobilistiche svolte per conto della Regione Marche (assistenza fiscale al cittadino, gestione delle esenzioni, controlli.

La presenza capillare dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo sul territorio di propria competenza garantisce una profonda conoscenza della realtà di riferimento e rende possibile un'offerta di servizi e soluzioni adeguati alle diversità sociali e culturali del territorio di riferimento.

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali l'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo si avvale:

- della propria struttura a gestione diretta presso la sede legale di Ascoli Piceno;
- della collaborazione assicurata, nel proprio ambito territoriale di competenza, dalle delegazioni ACI indirette in virtù di appositi contratti di affiliazione commerciale;
- di una struttura operativa controllata, costituita sotto forma di Società in house di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria, che concorre all'erogazione di prestazioni e servizi nei confronti degli utenti automobilisti, delle Pubbliche Amministrazioni e dei Soci;
- delle strutture della Federazione ACI.

2. Organizzazione dell'Ente

L'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo è ente pubblico non economico a base associativa Federato ACI a struttura semplice i cui Organi di indirizzo politico-amministrativo sono: il Presidente, il Consiglio Direttivo e l'Assemblea dei soci.

Al 1° gennaio 2025 l'Ente ha in forza n. 1 dipendente e, in ossequio alle previsioni statutarie ed il vincolo federativo esistente, alla direzione è preposto un funzionario appartenente ai ruoli dell'ACI.

Il controllo sull'amministrazione è affidato ad un Collegio dei Revisori dei Conti composto, con il concorso di un rappresentante del Ministero dell'Economia e delle Finanze, da 3 componenti effettivi ed 1 supplente.

L'ACI e gli Automobile Club sono sottoposti alla vigilanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, oltre al controllo esterno della Corte dei Conti.

L'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo, per il conseguimento degli scopi istituzionali, si avvale altresì di una Società - di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria - denominata Mobility Service Srl. Essa ha natura di società strumentale rispondente ai caratteri dell'in house providing di cui all'art. 5 d.lgs 50/2016 e art. 16 d.lgs. 175/2016. Detta Società ha un Amministratore Unico (nominato dall'Ente quale socio unico) ed un Revisore contabile unico che esercita su di essa i controlli previsti dalla normativa vigente.

La Società, sulla base di specifico contratto di servizi, concorre con il proprio personale all'erogazione di prestazioni e servizi nei confronti dei Soci, degli utenti automobilisti e delle pubbliche amministrazioni con cui l'Ente collabora e fornisce supporto operativo nelle molteplici attività da questo svolte.

Detto accordo disciplina i rapporti giuridici ed economici tra il Sodalizio e la Mobility Service Srl la quale è soggetta al controllo ed al coordinamento di quest'ultimo secondo le regole dell'in house providing ed in applicazione del vigente "Regolamento di Governance delle Società partecipate

dall'AC Ascoli Piceno – Fermo" approvato nella sua ultima versione con delibera del Consiglio Direttivo del 20/12/2024.

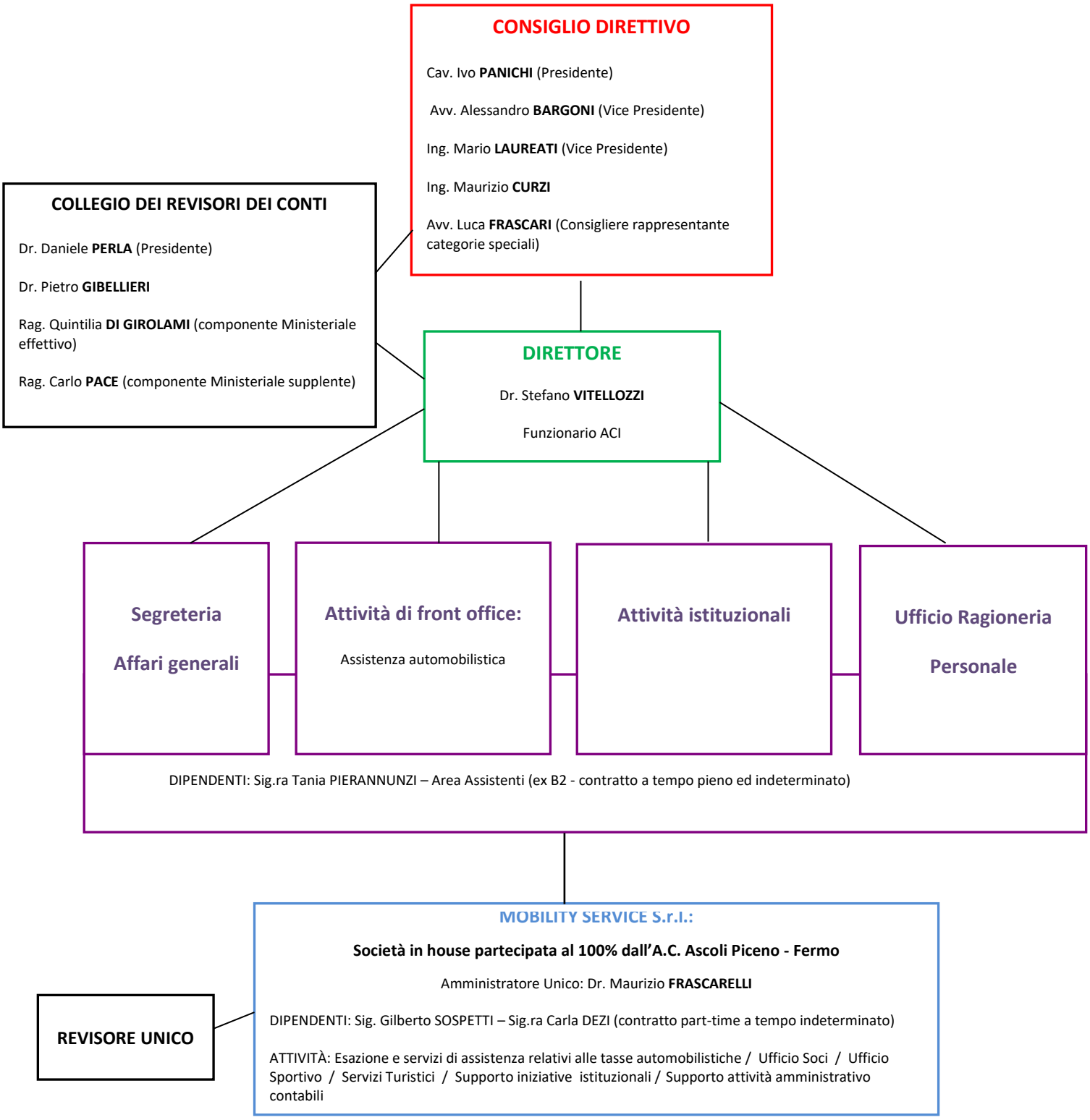
In particolare, col suddetto contratto è stato affidato alla Società lo svolgimento di determinate attività e servizi quali:

- esazione delle tasse automobilistiche nonché ogni altro servizio attinente tali tributi e svolto dall'Ente in regime di convenzione con la Regione Marche;
- promozione, sviluppo e diffusione delle tessere associative all'ACI nonché dei prodotti e servizi forniti dall'ACI, dallo stesso AC e dalle loro Società controllate e/o collegate, ivi compresi i servizi assicurativi erogati dalla SARA Assicurazioni S.p.A., sulla base degli obiettivi qualitativi e quantitativi stabiliti dall'AC;
- vendita di articoli e prodotti per l'automobilismo e/o altri settori merceologici, connotati o meno dal segno distintivo dell'ACI/AC;
- diffusione di prodotti/servizi turistici riservati ai soci ACI (ad es. "carnet de passages", vignette autostradali, informazioni turistiche, ecc.);
- supporto all'Ente nelle attività sportive, quali ad esempio: l'emissione ed il rilascio di licenze nel rispetto dei regolamenti sportivi vigenti, la cura e la promozione delle manifestazioni sportive organizzate dall'AC, il coordinamento e l'organizzazione di corsi per aspiranti ufficiali di gara e conduttori, ecc.;
- supporto nell'ambito delle altre iniziative ed attività istituzionali svolte dall'AC, riguardanti la sicurezza e l'educazione stradale;
- supporto alle attività amministrativo contabili dell'Ente;
- gestione di altre attività e/o servizi che potranno essere eventualmente individuate.

L'AC, attraverso le competenti strutture, esercita il controllo sia sugli organismi societari, sia sulla gestione degli obiettivi assegnati alla Società e le attività in genere, al fine di monitorare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'attività complessiva della Società; a tal fine, la Mobility Service Srl fornisce all'AC i dati e le informazioni richiesti dall'Ente o, comunque, ritenuti utili ai fini dell'espletamento del controllo analogo.

Tutto ciò premesso si riporta di seguito la rappresentazione dell'organigramma dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo:

ORGANIGRAMMA



3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2027-2029

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2027-2029, in quanto scaturenti dall'attuazione del ciclo di pianificazione previsto dal vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI", saranno il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture dell'Amministrazione coinvolte come previsto dalla delibera CiVIT (ora ANAC) n. 11/2013 in tema di applicazione del D. Lgs. 150/2009 all'ACI ed agli AC federati.

La pianificazione per il triennio 2027-2029 è stata articolata in linea con gli indirizzi strategici di Federazione ed integrato con il ciclo di budget. Essa ricomprende iniziative di miglioramento dei propri servizi e nuove progettualità locali che integrano ed arricchiscono le iniziative dell'ACI, tenuto conto della propria organizzazione, degli stakeholder e dell'utenza di riferimento.

Il processo di pianificazione delle iniziative progettuali e ordinarie da porre in essere è avvenuta facendo riferimento:

- agli "Indirizzi strategici della Federazione 2026-2028" deliberati dall'Assemblea ACI nella seduta del 29 ottobre 2025;
- all'impostazione ed i contenuti del PIAO di Federazione 2026-2028, rispetto al quale il nuovo PIAO 2027-2029, la cui adozione è normativamente prevista entro il 31 gennaio 2027, si pone come documento di aggiornamento annuale;
- alle disposizioni, non espressamente modificate dal citato art. 6 del DL 80/2021, del Decreto Legislativo n.150/2009, così come quelle del vigente SMVP e delle Linee guida della Funzione Pubblica in materia di performance;
- alle iniziative proposte per lo stesso 2027 dalle Strutture Centrali dell'Ente che potranno avere riflessi o potrebbero richiedere la collaborazione degli AA.CC..

Sulla base dei citati riferimenti normativi e disposizioni, previa la preventiva verifica della fattibilità tecnica e della sostenibilità economica delle iniziative da realizzare, la Direzione dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo ha elaborato proposte articolate in progetti e/o iniziative di miglioramento/efficientamento dei processi gestiti, tenendo conto della valutazione iniziale dello stato delle risorse umane, strumentali ed economiche disponibili.

Si evidenzia, infine, che, in esito alla approvazione del Consiglio Direttivo dell'AC del documento "Piani e Progetti 2027-2029" e alla valutazione di coerenza da parte dell'ACI, i progetti e le attività costituiranno la base per l'assegnazione all'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo degli obiettivi per il 2027, che saranno ulteriormente declinati, secondo un sistema "a cascata", al personale nel rispetto del SMVP e la cui valutazione costituirà la base per il riconoscimento della retribuzione accessoria, proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale.

I programmi contenuti nel documento di cui sopra costituiscono, da un lato, la prosecuzione delle iniziative e progetti già previsti negli scorsi anni non ancora portati a compimento e che mantengono valore strategico per l'Ente, dall'altro, concernono lo sviluppo di ulteriori attività propedeutiche all'adeguamento dell'Ente alle mutate esigenze.

Con riferimento alle azioni attraverso le quali si intendono realizzare le attività programmatiche previste per il triennio 2027-2029, le stesse sono connesse alle priorità politiche della Federazione e coprono le seguenti quattro aree strategiche di riferimento individuate dall'Assemblea dell'Ente.

A. Concorso alla diffusione della cultura della sicurezza e dell'educazione stradale – consolidamento del ruolo istituzionale dell'ACI e degli Automobile Club in ambito nazionale ed internazionale rispetto alle tematiche della mobilità, dello sport e del turismo automobilistico

Tale area strategica è declinata nei seguenti piani di attività e correlati obiettivi:

- diffondere la cultura dell'educazione e della sicurezza stradale;
- sviluppare iniziative in materia di automotive e turismo legato alla mobilità;
- organizzare manifestazioni sportive di livello nazionale ed internazionale;
- promuovere adeguate iniziative comunicazionali per rafforzare il ruolo della Federazione e favorire la conoscenza dei servizi erogati, in relazione ai diversi ambiti di attività istituzionalmente presidiati.

B. Sviluppo e qualificazione della compagine associativa – potenziamento della rete

Le attività di assistenza svolte dall'ACI a favore dei propri Soci, in sinergia con gli Automobile Club provinciali e locali che collaborano attivamente in materia, sono improntate al costante miglioramento delle prestazioni rese, in funzione del consolidamento e del progressivo sviluppo della compagine associativa, in ossequio alla mission istituzionale dell'Ente.

Su queste premesse, nel prossimo triennio 2027/2029, fatti salvi ulteriori sviluppi della situazione congiunturale al momento non prevedibili, la Federazione sarà impegnata in un percorso di graduale incremento percentuale sia dei Soci acquisiti tramite i canali della produzione diretta che dei Soci fidelizzati.

C. Rafforzamento del ruolo dell'Ente nel sistema nazionale di erogazione dei servizi amministrativi e fiscali in ambito automobilistico, anche con funzioni di supporto specialistico e sussidiarietà rispetto ad altre amministrazioni

In relazione ai servizi amministrativi e fiscali in ambito automobilistico la pianificazione del prossimo triennio 2027-2029 sarà orientata a consolidare e razionalizzare i servizi connessi all'attività di consulenza automobilistica ed in materia di tasse automobilistiche, al fine di mantenere un efficiente livello di servizio pubblico, sempre più adeguato alle esigenze e le richieste dei cittadini e tenuto conto del gradimento riscontrato dall'utenza.

D. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna quale fattore abilitante per la creazione di valore pubblico

Sotto il profilo del miglioramento organizzativo, continueranno le attività finalizzate a promuovere e realizzare la trasformazione digitale dell'Ente coerentemente con le indicazioni del Piano Triennale per l'Informatica nella PA e del contesto normativo di riferimento in continua evoluzione.

A tale riguardo, nel prossimo triennio, al fine di mirati a colmare i gap tra valori attesi e valori realmente espressi dal personale, verranno incrementate le iniziative di formazione del personale, con particolare attenzione all'aggiornamento tecnico-normativo, alla semplificazione e digitalizzazione dei processi ed ai profili di trasparenza/anticorruzione, mirate ai ruoli presidiati, con l'obiettivo di sviluppare capacità conoscitive distintive e competenze adeguate per operare in contesti sempre più competitivi, secondo le linee di modernizzazione dell'azione della PA.

In ottemperanza alle disposizioni dell'art. 5 del Codice dell'Amministrazione Digitale ed il DL n. 179 del 2012, proseguiranno le attività di sviluppo del sistema PagoPA e di consolidamento dei processi di integrazione sottostanti in funzione del miglioramento e dell'arricchimento dei servizi offerti ai cittadini, alle p.a. ed all'utenza.

Allo scopo di monitorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente e di accrescerne il gradimento dei propri stakeholder, anche nel corso del prossimo triennio proseguirà l'attività di sviluppo del progetto strategico di CRM (Customer Relationship Management) e saranno condotte indagini di customer satisfaction. Quest'ultima attività consisterà nella compilazione di un questionario, con il quale Soci e utenti/clienti potranno esprimere, per ognuna delle domande, il loro giudizio in termini di soddisfazione circa le prestazioni fornite dall'Automobile Club e dalla sua rete di delegazioni.

4. L'analisi delle risorse umane disponibili

Si consideri la forza in ruolo al 1° gennaio 2027. A tale data risultano in servizio n. 1 persona, appartenenti all'Area di qualificazione degli Assistenti (già B2), come da tabella che segue, cui va aggiunto il Direttore dell'Ente che, come precedentemente illustrato, è un funzionario nei ruoli dell'Automobile Club Italia ai sensi dell'art. 59 dello Statuto ACI individuato ed incaricato quale responsabile di struttura.

Classificazione	F.R. al 1.1.2027	Tipo contratto
Area degli OPERATORI (ex Area A)	0	
Area degli ASSISTENTI (ex Area B)	1	Tempo pieno ed indeterminato
Area dei FUNZIONARI (ex Area C)	0	
Totale	**1**	

In merito alla distribuzione delle risorse per genere, in organico risultano nelle Aree di Classificazione n. 1 donna.

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2027-2029

Nella definizione della programmazione del fabbisogno di personale dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo nel prossimo triennio, è opportuno evidenziare come l'Ente abbia esternalizzato da tempo alcune attività di front-office operative e di supporto, mantenendo al suo interno solo quelle relative all'assistenza sulle pratiche automobilistiche e quelle di carattere amministrativo-contabile, di monitoraggio, coordinamento e controllo, come già illustrato al precedente punto 2.

Ciò detto, in considerazione del fatto che, tanto per il regolare funzionamento dell'Ente, quanto per il perseguimento degli obiettivi strategici per il triennio 2027-2029 (già descritti nel punto 3), non risulterà necessario nel periodo di riferimento procedere a nuove assunzioni, si è provveduto a determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2027 e per il triennio 2027-2029 prevedendo il mantenimento della medesima forza attualmente in ruolo.

6. L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria

Tanto fin qui premesso, si sviluppa il nuovo Piano del Fabbisogno di Personale dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo per il triennio 2027-2029 e si adotta la programmazione 2027 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017, è presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento.

Per opportunità e comunque in assolvimento ad obblighi normativi, nel determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2027 e per il triennio 2027-2029, partendo dalla forza in ruolo al 1° gennaio 2027, si è tenuto conto di un complesso di variabili imposte dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Il prospetto che segue rappresenta la fotografia dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo all'1.1.2027, in termini di dotazione organica, personale in forza e dei relativi costi. L'Ente non ha in pianta organica né Dirigenti né Professionisti.

Classificazione	D.O.	COSTI D.O.	COSTO COMANDATI, DISTACCATI E UTILIZZATI	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2027
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	2	84.726,30	0	84.726,30	1
FUNZIONARI (ex AREA C)	0	0	0	0	0
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	**2**	**84.726,30**	**0**	**84.726,30**	**1**

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 84.726,30 per un totale di 2 unità di personale), sono stati considerati gli oneri finanziari teorici e gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale previsto per ciascuna area di classificazione/qualifica, comprensivi degli incrementi mensili della retribuzione tabellare previsti dal nuovo CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2025-2027.

Con riferimento a ciascuna area di classificazione/qualifica, il costo della Dotazione Organica così ottenuto, che si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima, è stato decurtato della spesa sostenuta per il personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da altro Ente, che pure costituisce personale in servizio, ancorché non di ruolo, per il quale l'Amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. Il tetto di spesa effettivo non potrà quindi superare € 84.726,30.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2027 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2027, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2027 e incrementato delle assunzioni che si prevede di effettuare nel medesimo periodo. L'Ente non ha personale in distacco, comando o utilizzo da e per altre amministrazioni.

I contingenti di area/qualifica così ottenuti, moltiplicati per la somma degli oneri finanziari teorici e degli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, sono confrontati con la spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata, alla quale risultano inferiori.

Classificazione	**TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI**	**F.R. 1.1.2027**	**POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")**	**ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2027**	**FABBISOGNO 2027**	**COSTO FABBISOGNO 2027**
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	84.726,30	1	0	0	1	42.363,15
FUNZIONARI (ex AREA C)	0	0	0	0	0	0
Tot. Generale	**84.726,30**	**1**	**0**	**0**	**1**	**42.363,15**

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2028 e 2029, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei due anni, nonché le assunzioni di cui alle autorizzazioni a bandire.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2028 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2028	FABBISOGNO 2028	COSTO FABBISOGNO 2028
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	84.726,30	1	0	0	1	42.363,15
FUNZIONARI (ex AREA C)	0	0	0	0	0	0
Tot. Generale	**84.726,30**	**1**	**0**	**0**	**1**	**42.363,15**

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2029 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2029	FABBISOGNO 2029	COSTO FABBISOGNO 2029
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	84.726,30	1	0	0	1	42.363,15
FUNZIONARI (ex AREA C)	0	0	0	0	0	0
Tot. Generale	**84.726,30**	**1**	**0**	**0**	**1**	**42.363,15**

Pertanto, in applicazione della dettata metodologia operativa di orientamento e coerentemente con i principi di invarianza della spesa, di cui al "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di

razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo per il triennio 2026/2028", approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 27 ottobre 2025, ai sensi dell'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, nella Legge 30 ottobre 2013, n. 125, si individuano i contingenti 2027 e triennali 2027-2029, determinati come sopra riportato.

7. Strategie per la formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono misure fondamentali per garantire l'accrescimento delle competenze, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, ma anche lo sviluppo della cultura della integrità all'interno della pubblica amministrazione.

Per tali ragioni, l'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo assicura l'aggiornamento del personale, organizzando sessioni formative a beneficio del personale, al fine di sviluppare le conoscenze sia su materie tecniche (contabilità, comunicazione, appalti, ecc.), sia su temi trasversali, quali la sicurezza informatica, la privacy, l'etica e l'integrità.

La normativa contrattuale contenuta nel CCNL delle Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 stabilisce che le amministrazioni, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della PA, debbano favorire misure formative finalizzate alla transizione digitale, nonché pianificare programmi di *up-skilling* e di *re-skilling* per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale.

Inoltre, ai sensi dell' art. 31, comma 1 del CCNL Funzioni Centrali vigente 2019-2021, il quale prevede che "*Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, …*", l'analisi dei fabbisogni formativi assume una maggiore rilevanza rispetto al passato.

Il processo di pianificazione, gestione e valutazione delle attività formative osserverà il seguente ciclo:

- Analisi dei fabbisogni formativi
- Redazione del Piano Triennale della formazione
- Progettazione degli interventi formativi
- Attuazione e monitoraggio del Piano di Formazione

Ciò premesso, per quanto concerne l'assegnazione degli obiettivi formativi, a seguito della rilevazione delle esigenze formative, gli obiettivi annuali e pluriennali, declinati sotto forma di attività formative previste per il prossimo triennio, possono essere divise in:

Specialistiche - volte a individuare programmi di *re-skilling* e *up-skilling* inerenti ad aspetti operativi di specifiche attività riferite in particolare ai seguenti ambiti presidiati dal personale dipendente dell'AC:

- Consulenza automobilistica (pratiche di sportello, Reve, D.Lgs. 98/2017, autotutela, demolizioni, ecc)
- Procedure amministrativo-contabili: aspetti operativi, di trasparenza e amministrativi, anche al fine di garantire la tempestività dei pagamenti delle transazioni commerciali
- Perfezionamento nell'uso della lingua inglese
- Digital Skills (Transizione digitale, sicurezza informatica e uso dell'AI nella PA)
- Privacy: ruoli, responsabilità, prassi, trattamento dati del personale, limiti di pubblicazione dati
- Gestione documentale e scarto atti
- Scrittura efficace in riferimento a documentazione amministrativa e/o tecnica

Competenze trasversali - volte a rafforzare il senso di identità e di appartenenza anche in presenza di mutamenti del contesto esterno. Ambiti di riferimento:

- Logiche di problem solving
- Capacità di adattamento al cambiamento e alle capacità comunicative

Sulla base dei rilevati fabbisogni, alla luce di quanto stabilito dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di misurazione e valutazione della performance, il ciclo della gestione della formazione nell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo per la prossima annualità 2026 prevede che sia assegnato al Direttore dell'AC l'obiettivo di performance individuale "Migliorare la formazione e la crescita del capitale umano".

L'obiettivo, in linea con la citata direttiva, è quello di definire, secondo le tempistiche dettate dalla normativa e dalla federazione, i Piani formativi individuali per il personale delle aree di classificazione assegnato, anche con riferimento a specifici target o gruppi di dipendenti, assegnando nel contempo obiettivi individuali volti a garantire un adeguato livello di partecipazione di ciascuno alle iniziative formative programmate.

8. Vincoli normativi e finanziari

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, indicano che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance.

Lo stanziamento relativo alle spese per il personale dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo definito nel budget annuale 2027 e quello pluriennale per gli anni 2027 e 2029 risulta coerente in tal senso.

Un significativo vincolo normativo finanziario è rappresentato dal Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa adottato dall'Ente, ex art. 2 co.2 bis L. 125/2013, per il triennio 2026-2028.

L'applicazione dei vincoli regolamentari è garantita annualmente dalle verifiche operate in sede di approvazione dei relativi stanziamenti nei budget annuali e nei bilanci di esercizio dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Si dà infine atto che:

- sono rispettati gli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 e che non sono in essere percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente o di mobilità;
- ai sensi e per gli effetti di cui al novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nell'Ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero;
- il presente Piano potrà essere sottoposto ad una fase di revisione annuale per l'analisi di eventuali emergenti necessità che impongano una modifica dello stesso.